

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi ini, setiap perusahaan bersaing dengan sangat ketat untuk dapat mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selain bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang terdapat di dalam negeri juga bersaing dengan perusahaan-perusahaan luar negeri. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan yang dihadapi.

Keunggulan-keunggulan kompetitif tersebut dapat dimiliki oleh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik sebagai penggerak utama aset-aset industri yang lainnya, seperti modal, mesin, peralatan dan sebagainya. Dengan keunggulan kompetitif tersebut industri kreatif memiliki nilai lebih dibandingkan dengan industri lainnya dan dapat meningkatkan profesionalisme kerja, kualitas pelayanan atau produk yang dihasilkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan konsumennya. Dengan peningkatan kepuasan konsumen tersebut diharapkan timbulnya loyalitas konsumen terhadap perusahaan sehingga dapat memenangkan persaingannya.

Setiap perusahaan yang beroperasi harus memiliki sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, strategi dan sebagainya. Sumber daya tersebut harus saling menunjang satu sama lain. Untuk mencapai tujuan perusahaan faktor

sumber daya manusia berperan penting dan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia ini didasari bahwa sumber daya manusia adalah elemen dasar dari setiap perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi, kreativitas, dan strategi bagi perusahaan.

Pada saat ini kualitas sumber daya manusia yang tersedia terutama yang belum berpengalaman di dunia kerja harus dapat menyesuaikan dirinya dengan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja. Tetapi syarat-syarat yang ditetapkan perusahaan untuk calon pegawainya sulit dipenuhi. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya agar sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan.

Selain itu, untuk membentuk sumber daya yang cakap, terampil, kreatif, dan berperilaku yang baik dan memiliki ilmu pengetahuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan maka perlu diadakan program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan tersebut diberikan bagi pegawai baru maupun pegawai lama dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk membantu pegawai mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan dari

pelaksanaan pelatihan itu adalah agar pegawai mempunyai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang cukup dibidang pekerjaan yang ditekuninya.

Pelatihan pegawai yang optimal dapat menumbuhkan pegawai yang produktif yang menunjang terhadap pencapaian tujuan perusahaan. pegawai yang produktif merupakan pegawai yang mampu mendayagunakan lima sumber tenaga kerja yang meliputi penggunaan pikiran, penggunaan tenaga jasmani atau fisik, waktu, ruangan, material atau uang. Pelatihan sangat penting karena merupakan cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kreativitasnya.

kreativitas adalah mengoptimalkan otak sebagai sumber utama. Sebab kreativitas muncul dari interaksi yang luar biasa antara belahan otak kiri dan otak kanan. Pada perkembangannya, kreativitas muncul melalui 3 hal, yaitu ada sejak manusia lahir, diperoleh melalui belajar, dan diasah melalui pendidikan. Ketiga fakta ini hasil dari fungsi kerja otak itu sendiri. Walaupun dalam prosesnya, tidak sedikit hambatan yang diperoleh untuk membangun kreativitas ini, diantaranya karena masalah datangnya dari luar, selalu menganggap sesuatu yang ada di luar itu lebih baik dan lebih inovatif, cara pandang yang selalu mengatakan “tidak mungkin terjadi”, tidak ada inisiatif ataupun ide untuk memulai dari sesuatu yang tidak mungkin sehingga guru selalu berfikir “buat apa repot-repot”, bahkan yang lebih parahnya ketika muncul persepsi bahwa kreatif dan tidak kreatif sama saja.

Cimahi *Creative Association* merupakan industri kreatif yang bergerak pada bidang jasa pembuatan animasi dan film. Industri kreatif tersebut harus bersaing kuat untuk mencapai tujuannya, baik industri kreatif yang ada di dalam negeri

maupun diluar negeri. Oleh karena itu Cimahi *Creative Association* harus memiliki sumber daya manusia maupun yang bukan sumber daya manusia.

Untuk itu Cimahi *Creative Association* perlu melakukan pembenahan dalam pengembangan SDM yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan kreativitas seseorang salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan kreativitas sumber daya manusia pada Cimahi *Creative Association* adalah dengan menyelenggarakan pelatihan bagi mahasiswa, pelajar, dan pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Cimahi *Creative Association* ditemukan adanya permasalahan kreativitas yang belum meningkat. Hal ini dapat terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Masih rendahnya keterampilan berpikir peserta magang di Cimahi *Creative Association* untuk membuat kombinasi-kombinasi yang tak lazim seperti membuat karakter animasi dari bagian-bagian atau unsur-unsur yang sudah ada.
2. Belum mampu menerapkan suatu konsep atau asas dengan cara yang berbeda-beda seperti memberikan pertimbangan terhadap situasi yang berbeda dari yang diberikan orang lain.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut mengenai kreativitas peserta magang diduga disebabkan oleh :

1. Belum tercapainya sasaran pelatihan berdasarkan kategori kelengkapan peralatan yaitu belum memiliki nya *hardware* yang digunakan dalam produksi animasi profesional serta siaran dengan animasi berkualitas tinggi.
2. Belum tercapainya sasaran pelatihan berdasarkan kategori instruktur, dalam hal ini peserta kurang diberikan tanggapan dan realisasi oleh instruktur

dalam menyalurkan pendapat atau aspirasi dalam proses pelatihan, sehingga mengakibatkan peserta banyak yang tidak mempunyai motivasi untuk membangun kreativitasnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti ingin meneliti lebih jauh tentang masalah ini dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kreativitas Peserta Magang Pada Cimahi *Creative Association*”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang dan permasalahan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan kreativitas peserta magang pada Cimahi *Creative Association*.
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kreativitas peserta magang pada Cimahi *Creative Association*.
3. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan kreativitas peserta magang pada Cimahi *Creative Association*.
4. Usaha-usaha apa saja yang akan dilakukan guna meningkatkan kreativitas peserta magang pada Cimahi *Creative Association*.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dibuat oleh peneliti, maka peneliti membuat perumusan masalah sebagai berikut: “Apakah pelatihan berpengaruh

terhadap peningkatan kreativitas peserta magang pada Cimahi Creative Association”.

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan kreativitas peserta magang pada Cimahi *Creative Association*.
- b. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kreativitas peserta magang pada Cimahi *Creative Association*.
- c. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelatihan guna meningkatkan kreativitas peserta magang pada Cimahi *Creative Association*.
- d. Mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kreativitas peserta magang pada Cimahi *Creative Association*.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan ilmu untuk memahami aplikasi teori-teori kreativitas khususnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kreativitas peserta magang dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan oleh akademik dalam hal ini jurusan Administrasi Bisnis Universitas Pasundan sebagai referensi perpustakaan.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

- a. Mengembangkan wawasan bagi yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan tentang kreativitas, dan juga dapat dijadikan sebagai referensi untuk ilmu pengetahuan umum lainnya.
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan membantu bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kreativitas peserta magang.
- c. Sebagai referensi bagi obyek penelitian yang sama dan sebagai masukan kepada peneliti selanjutnya.

#### 1.4 Kerangka Pemikiran

Selanjutnya untuk memecahkan permasalahannya, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan berupa teori, dalil, dan pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak diragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas.

Peneliti mengemukakan pengertian pelatihan menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2006:50)**, yang memberikan definisi mengenai bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas"..

Peneliti juga mengemukakan pengertian pelatihan menurut **Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003:175)**, yang memberikan definisi mengenai pelatihan

bahwa Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Berdasarkan pernyataan yang telah disampaikan sebelumnya peneliti menjelaskan bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kreativitas agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap individu membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya. Berkaitan dengan hal tersebut pelatihan dapat dilaksanakan dengan efektif, berikut ini akan peneliti kemukakan indikator-indikator pelatihan menurut **Anwar Prabu Mangku Negara (2006:46)**, sebagai berikut :

1. Manfaat pelatihan  
Meraih perubahan dalam pengetahuan, keahlian, pengalaman, tingkah laku, atau sikap yang akan meningkatkan keefektifan seseorang.
2. Materi pelatihan  
Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
3. Pelatih (instruktur)  
Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
4. Peserta pelatihan  
Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.
5. Sarana pelatihan  
Semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan seperti gudang atau ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan, dan sebagainya, hendaknya dipersiapkan secara teliti..



Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia **Maslow dalam Munandar (2009)**. Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat **Munandar (2009)**.

Untuk memperjelas permasalahan ini, peneliti akan mengemukakan pengertian kreativitas menurut **Guilford dalam Munandar (1999)** mengemukakan Aspek-aspek dari kreativitas antara lain:

1. Kemampuan berpikir lancar (*aptitude*), yaitu kemampuan mencetuskan banyak gagasan, jawaban, penyelesaian masalah, atau pertanyaan, memberikan banyak cara atau saran untuk melakukan berbagai hal, dan selalu memikirkan lebih dari satu jawaban.
2. Keluwesan berpikir (*flexibility*), yaitu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.
3. Elaborasi (*elaboration*), yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.
4. Originalitas (*originality*), yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

Peneliti juga mengemukakan pengertian kreativitas menurut **Munandar (1997)** bahwa empat jenis dimensi sebagai konsep kreativitas dengan pendekatan empat P (*Four P's Creativity*), yang meliputi dimensi *person*, *process*, *press* dan *product* dimana kreativitas dalam dimensi *person* adalah upaya mendefinisikan kreativitas yang berfokus pada individu atau *person* dari individu yang dapat disebut dengan kreatif, kreativitas dalam dimensi *process* merupakan kreativitas yang berfokus pada proses berpikir sehingga memunculkan ide-ide unik atau

kreatif, kreativitas dalam dimensi *press* merupakan kreativitas yang menekankan pada faktor *press* atau dorongan, baik dorongan internal diri sendiri berupa keinginan dan hasrat untuk mencipta atau bersibuk diri secara kreatif, maupun dorongan eksternal dari lingkungan sosial dan psikologis. Mengenai “*press*” dari lingkungan, ada lingkungan yang menghargai imajinasi dan fantasi, dan menekankan kreativitas serta inovasi. kreativitas dalam dimensi *product* adalah merupakan upaya kreativitas yang berfokus pada produk atau apa yang dihasilkan oleh individu baik sesuatu yang baru/original atau sebuah elaborasi/penggabungan yang inovatif dan kreativitas yang berfokus pada produk kreatif menekankan pada orisinalitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kreativitas adalah merupakan kemampuan seseorang dalam menemukan hubungan-hubungan yang baru untuk menemukan jawaban dari masalah yang datang dari diri sendiri maupun lingkungan yang ditunjukkan dengan perbuatan. Dimana indikator kreativitas adalah Kelancaran berpikir, Keluwesan berpikir, Elaborasi, Originalitas. Keterkaitan antara pelatihan dan kreativitas dapat dilihat dari pendapat **Henry Simamora (1995:287)** yang menjelaskan bahwa “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kreativitas, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu atau kelompok dalam menjalankan tugas tertentu.”

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan bahwa pelatihan terhadap kreativitas dapat dilihat dari pembinaan dan pengembangan instruktur kepada peserta magang dalam memberikan rangsangan untuk melibatkan dirinya dalam

kegiatan kreatif, dengan membantu mengusahakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk mengekspresikan diri peserta secara aktif.

### 1.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan oleh peneliti di atas, maka selanjutnya peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut : **“Adanya pengaruh yang signifikan dari Pelatihan terhadap peningkatan Kreativitas peserta magang pada Cimahi *Creative Association*”**.

Kemudian peneliti mengemukakan definisi operasional dari hipotesis yang telah dirumuskan, sebagai berikut:

1. Pengaruh, adalah hubungan yang searah antara variabel pelatihan dengan variabel kreativitas pada Cimahi *Creative Association*.
2. Signifikan, yaitu data yang mempunyai makna atau arti penting. Maksudnya hasil perhitungan antara skor item dengan totalnya menunjukkan korelasi yang signifikan, artinya hasil perhitungan mempunyai makna atau arti penting.
3. Pelatihan, yaitu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kreativitas peserta magang pada Cimahi *Creative Association* agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi.
4. Kreativitas, adalah kemampuan seseorang dalam menemukan hubungan-hubungan yang baru untuk menemukan jawaban dari masalah yang datang dari diri sendiri maupun lingkungan yang ditunjukan dengan perbuatan.

### **1.6 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

Penelitian dilakukan di Cimahi *Creative Association* yang berada di gedung BITC (Baros *Information Of Technology Centre*) lantai 4 yang beralamat di Jl. HMS. Mintaredja (Ters.Baros) Cimahi Telp. (022) 70576285, Fax. (022) 2017438. Lamanya penelitian diperkirakan akan memakan waktu kurang lebih 7 bulan yang akan disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Jadwal Penelitian**

TAHUN																												
BULAN	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
MINGGU	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
KEGIATAN																												
<b>1 Tahap Persiapan</b>																												
a. Penjajagan																												
b. Penelitian Kepustakaan																												
c. Pengajuan Judul																												
d. Pembuatan UP																												
e. Seminar UP																												
<b>2 Tahapan Penelitian</b>																												
a. Observasi																												
b. Wawancara																												
c. Penyebaran Angket																												
d. Penarikan Angket																												
e. Pengolahan Angket																												
f. Analisis Data																												
<b>3 Pengolahan data</b>																												
a. Pembuatan Laporan																												
b. Perbaikan Laporan																												
c. Seminar Draft																												
d. Perbaikan Laporan																												
e. Sidang																												

Diolah oleh peneliti